

## PENGARUH KOMPENSASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

**Yakup**

Program Studi Manajemen  
Universitas Gorontalo, Indonesia  
[yakup\\_ug@yahoo.co.id](mailto:yakup_ug@yahoo.co.id)

### ABSTRACT

*The purpose of the research to analyze the influence of compensation and promotion toward employee job satisfaction. Data was collected using a census to 37 employee of the Islamic Pawnshop Branch of Gorontalo. Data were analyzed using multiple linier regression, the results showed a positive and significant influence of compensation and promotion toward employee job satisfaction.*

**Keywords:** *Compensation, Promotion, Job Satisfaction*

### PENDAHULUAN

Perkembangan organisasi sangatlah bergantung pada produktivitas Sumberdaya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Hal ini dimaksudkan agar penggunaan Sumberdaya manusia dapat dilakukan secara efektif, yang merupakan kunci kearah tercapainya efisiensi kerja dan peningkatan produktivitas dari karyawan itu sendiri. Salah satu unsur pokok dalam organisasi adalah kesediaan dan kemauan para karyawan untuk memberikan sebagian daya upaya masing-masing secara nyata pada sistem kerjasama organisasi. Konsep ini memfokuskan perhatian pada bagaimana orang yang bekerja diperlakukan secara manusiawi, bagaimana pemberian kompensasi, disamping itu pelaksanaan promosi yang dilakukan dapat dilaksanakan secara adil dengan mempertimbangkan aspek-aspek pemenuhan persyaratannya, yang akhirnya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang bersangkutan.

Kepuasan merupakan suatu konsep multi dimensi. Suatu kesimpulan menyeluruh tentang suatu kepuasan akan menyembunyikan pertimbangan subyektif dari karyawan mengenai kepuasannya sehubungan dengan kompensasi dan promosi jabatan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal bersifat individual. Setiap individu akan

memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, makin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan begitu pula sebaliknya.

Upaya meningkatkan kepuasan kerja para karyawan bukanlah suatu hal yang mudah, karena disini pimpinan dituntut untuk mampu terlibat secara langsung dengan bawahannya, artinya dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut harus mengetahui segala kemampuan, kemauan dan kebutuhan karyawannya, dengan mengetahui apa yang diinginkan oleh para karyawannya, maka pimpinan akan dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam meminimalisir terjadinya ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

Karyawan akan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya bila mereka diperlakukan secara adil dalam penetapan kompensasi dan diberikan kesempatan untuk dipromosikan. Dengan sistem kompensasi dan pelaksanaan promosi jabatan yang adil dan merata maka karyawan akan mempunyai anggapan bahwa mereka juga memiliki kesempatan untuk dipromosikan. Setiap karyawan mengharapkan adanya promosi jabatan karena promosi dapat berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan dan kecakapan karyawan dalam bekerja untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

Promosi jabatan juga diartikan sebagai penghargaan atas keberhasilan karyawan menunjukkan prestasi kerja yang tinggi pada pelaksanaan tugas-tugas yang dilimpahkan oleh perusahaan kepadanya. Sistem dan perencanaan promosi jabatan pada suatu organisasi akan membuat karyawan menjadi lebih giat bekerja, bersemangat dan berdisiplin, sehingga menciptakan suatu kepuasan kerja bagi masing-masing karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Isu penurunan kepuasan kerja karyawan yang terjadi pada Pegadaian Syariah Cabang Gorontalo sering muncul kepermukaan sebagai akibat dari tidak sesuai harapan dengan kenyataan yang ada. Penurunan kepuasan kerja karyawan ditunjukkan dengan adanya penurunan semangat dalam bekerja. Faktor penyebabnya sesuai hasil pengamatan di lapangan antara lain beban kerja yang terlalu tinggi, tuntutan konsumen, peraturan yang sering berubah – ubah, kompensasi yang dirasa kurang adil, pelaksanaan promosi dan lain sebagainya, dari faktor-faktor tersebut peneliti akan menfokuskan pada

dua aspek saja yaitu kompensasi dan promosi jabatan yang akan dikaji lebih dalam sebagai faktor utama terjadi penurunan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut, dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Perusahaan juga harus memberikan apresiasi dan penghargaan yang seimbang dan adil kepada karyawan. Salah satu bentuk apresiasi yang diberikan kepada karyawan adalah dengan pemberian kompensasi yang adil kepada karyawan. Karyawan akan merasakan keadilan dalam kompensasinya berdasarkan persepsi mereka akan balas jasa yang diterimanya dari perusahaan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan serta menjaga karyawan dengan baik, sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan akan sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan.

Pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil dan merata, karena karyawan cenderung untuk membandingkan besarnya kompensasi berdasarkan input yang telah mereka berikan kepada perusahaan dan juga membandingkannya dengan jumlah kompensasi yang diterima karyawan lain dengan tingkat tugas dan jabatan yang sama serta membandingkannya dengan karyawan lain di perusahaan sejenis. Pemberian kompensasi di Perusahaan Pegadaian Syariah Cabang Gorontalo diberikan berdasarkan beban kerja karyawan yang menyebabkan terjadinya perbedaan besaran insentif antara karyawan satu dengan karyawan lain dalam posisi yang sama.

Salah satu faktor yang mendorong seseorang bekerja dalam suatu organisasi karena adanya harapan untuk dapat meningkatkan karir atau kemajuan dalam organisasi tersebut. Hal ini sering disebut sebagai promosi jabatan atau disebut sebagai peningkatan karir. Oleh karena itu dengan adanya kesempatan promosi yang diberikan perusahaan kepada pihak karyawan, dengan demikian akan tercipta suatu keinginan dari karyawan untuk memotivasinya dirinya.

Karyawan dipacu untuk meningkatkan kualifikasinya agar mampu menempati posisi yang lebih tinggi di perusahaan. Peningkatan kualifikasi sangat penting untuk dilakukan oleh setiap karyawan agar mereka memiliki keunggulan terhadap karyawan

lain yang juga menginginkan suatu promosi jabatan. Karyawan akan berupaya untuk meningkatkan kemampuannya agar dapat menjadi kandidat yang layak untuk di promosikan. Untuk menduduki suatu jabatan tertentu, seorang karyawan harus bersaing dengan karyawan lain dan hanya satu orang yang layak untuk di promosikan. Ketatnya persaingan dalam promosi jabatan akan membuat karyawan berpikir kembali tentang peluang dan kesempatannya untuk di promosikan. Karyawan akan memikirkan kembali apakah peluang serta kesempatan mereka untuk di promosikan masih terbuka lebar atau tidak. Karyawan akan merasa puas terhadap promosi jabatan apabila mereka masih percaya bahwa kesempatan dan peluang untuk di promosikan masih terbuka lebar.

Untuk itu perusahaan harus mampu menempatkan karyawan yang tepat untuk menduduki jabatan yang tepat pulasesuai dengan prinsip *the right man on the right place*, sehingga perusahaan akan mendapatkan dan menempatkan karyawan yang benar-benar mampu untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Apabila kondisi tersebut dapat diimplementasikan, maka kecenderungan adanya ketidakpuasan atas keputusan yang diambil perusahaan dapat diminimalisir.

## **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Menurut Dessler (2012) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam sistem administrasi kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah, bentuk upah dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara majikan dan karyawan.

Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Panggabean dalam Sutrisno (2010) bahwasanya kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Maka kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Kompensasi jika dikelola dengan baik, dapat membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kesehatan jiwa karyawan yang parah. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran, juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetisinya dan menyebabkan kegelisahan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman dikalangan karyawan.

Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung. Pembayaran langsung adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan pembayaran tidak langsung adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi. Menurut Simamora (2008) kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

### **Promosi Jabatan**

Promosi mempunyai peranan penting bagi karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*), serta penghasilan (*outcomes*) yang semakin besar bagi karyawan. Hasibuan (2008) mengatakan, promosi jabatan adalah

perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam organisasi, sehingga hak, status, dan penghasilan mereka akan semakin besar. Peningkatan ini akan terjadi pada gaji, upah, tunjangan, insentif atau bentukbentuk penghargaan lainnya yang berlaku di perusahaan tersebut, seiring dengan bertambahnya pekerjaan, tugas, beban kerja, dan rentang kontrol yang dimilikinya akibat promosi jabatan tersebut.

Sejalan dengan pendapat di atas selanjutnya menurut Ardana,dkk. (2012) promosi dapat diartikan sebagai suatu proses perubahan dari suatu pekerjaan ke suatu pekerjaan yang lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi ketimbang dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada diri tenaga kerja pada waktu sebelumnya. Promosi memberikan peranan penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan oleh pegawai. Kerena dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai bersangkutan untuk menjabat suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan selalu diikuti tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

Program promosi jabatan hendaknya memberikan informasi yang jelas, apa yang dijadikan dasar pertimbangan untuk mempromosikan seorang karyawan dalam perusahaan tersebut. Pedoman yang dijadikan dasar untuk untuk mempromosikan karyawan meliputi :

#### 1. Pengalaman

Pengalaman yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan. Pertimbangan promosi adalah pengalaman kerja seseorang, orang yang telah lama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tindakan promosi. Kebaikannya adalah adanya penghargaan dan pengakuan bahwa pengalaman merupakan *saka guru* yang berharga. Dengan pengalaman, seseorang akan dapat mengembangkan kemampuannya sehingga karyawan tetap betah bekerja pada perusahaan dengan harapan suatu waktu ia akan dipromosikan. Kelemahannya adalah seorang karyawan yang kemampuannya sangat terbatas, tetapi karena sudah lama bekerja tetap dipromosikan. Dengan demikian, perusahaan akan dipimpin oleh seorang yang berkemampuan rendah, sehingga perkembangan dan kelangsungan perusahaan disangsikan.

## 2. Kecakapan (*Ability*)

Kecakapan berarti seseorang akan dipromosikan berdasarkan penilaian kecakapan. Pertimbangan promosi adalah kecakapan, orang yang cakap atau ahli mendapat prioritas utama untuk dipromosikan. Kecakapan adalah total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggung jawabkan.

## 3. Kombinasi Pengalaman dan Kecakapan

Kombinasi pengalaman dan kecakapan yaitu promosi yang berdasarkan pada lamanya pengalaman dan kecakapan. Pertimbangan promosinya adalah berdasarkan lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki dan hasil ujian kenaikan golongan. Cara ini adalah dasar promosi yang terbaik dan paling tepat karena mempromosikan orang yang paling berpengalaman dan terampil, sehingga kelemahan promosi yang hanya berdasarkan pengalaman atau kecakapan saja dapat diatasi.

## **Kepuasan Kerja**

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidakmenyukainya.

Menurut Luthans (2010)kepuasan adalah tingkat keadaan yang dirasakan seseorang yang mempunyai hasil dan membandingkan penampilan atau outcome produk yang dirasakan dalam hubungannya dengan harapan seseorang. Perasaan-perasaan yang

berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Selanjutnya menurut Gibson (2012) kepuasan kerja secara umum dapat diberi batasan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Maka terlihat bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian dan pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Luthans (2010) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dan karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antar pimpinan dengan sesama karyawan. Sikap ini membentuk nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Mathis dan Jackson (2009) mengemukakan bahwa ketidakpuasan akan memunculkan dua macam perilaku yaitu penarikan diri (*turnover*) atau perilaku agresif (sabotase, kesalahan yang disengaja, perselisihan antar karyawan dan atasan, dan juga pemogokan) sehingga menyebabkan menurunnya tingkat produktivitas, sedangkan menurut Robbins dan Judge (2007) karyawan mengekspresikan ketidakpuasannya dengan empat cara sebagai berikut:

1. Keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan di tempat lain.
2. Bekerja dengan seenaknya (misalnya terlambat datang, tidak masuk kerja, membuat kesalahan yang disengaja).
3. Membicarakan ketidakpuasannya kepada atasan dengan tujuan agar kondisi tersebut dapat berubah.
4. Menunggu dengan optimis dan percaya bahwa organisasi dan manajemennya dapat melakukan sesuatu yang terbaik.

Menurut Robbins dan Judge (2007) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah upah, kondisi kerja, mutu pengawasan, teman sekerja, jenis pekerjaan, keamanan kerja, dan kesempatan untuk maju. Faktor-faktor individual yang berpengaruh adalah kebutuhan-kebutuhan yang dimilikinya, nilai-nilai yang dianut dan sifat-sifat

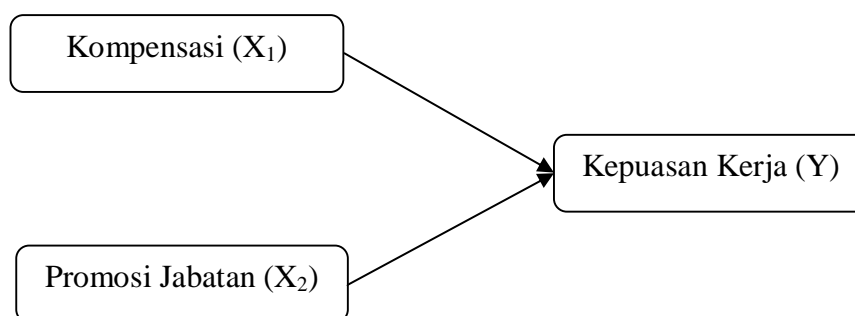


kepribadian dan pengalaman masa lampau. Dari berbagai pendapat tentang kepuasan kerja yang telah dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Faktor individual, meliputi kebutuhan yang dimiliki, nilai yang dianut dan sifat kepribadian.
2. Faktor diluar individu yang berhubungan dengan pekerjaan meliputi:
  - a) Pekerjaan itu sendiri (*work*), termasuk tugas-tugas yang diberikan, variasi dalam pekerjaan, kesempatan untuk belajar, dan banyaknya pekerjaan.
  - b) Mutu pengawasan dan pengawas (*supervision*), termasuk didalamnya hubungan antara karyawan dengan atasan, pengawasan kerja dan kualitas kerja.
  - c) Rekan sekerja (*co-workers*), meliputi hubungan antar karyawan.
  - d) Promosi (*promotion*), berhubungan erat dengan masalah kenaikan pangkat atau jabatan, kesempatan untuk maju, pengembangan karir.
  - e) Gaji yang diterima (*pay*), meliputi besarnya gaji, kesesuaian gaji dengan pekerjaan.

Peningkatan kepuasan kerja yang dirasakan seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kompensasi dan promosi jabatan. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini di gambarkan dalam skema sebagaimana tertera dalam gambar berikut. Dari kerangka pemikiran tersebut; variabel independen adalah kompensasi ( $X_1$ ) dan promosi jabatan ( $X_2$ ), sedangkan variabel dependennya adalah kepuasan kerja ( $Y$ )

**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**



Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh penjelasan dari variabel yang diteliti. Verifikatif adalah untuk menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, dimana dalam penelitian bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan pada kerangka pemikiran, maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Terhadap pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Pegadaian Syariah Gorontalo

H<sub>2</sub> : Terhadap pengaruh positif promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan Pegadaian Syariah Gorontalo

## **PEMBAHASAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan di Pegadaian Syariah Gorontalo yang berjumlah 37 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah sampling sensus, dengan menjadikan semua anggota populasi menjadi sampel penelitian. Teknik pengumpulan data berupa angket penelitian yang berisikan pernyataan-pernyataan variabel penelitian.

### **Metode Analisis Data**

Model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi berganda. Analisis data dalam regresi berganda digunakan untuk menguji prediksi sumbangan/kontribusi yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi dalam model penelitian, dengan melihat nilai F, nilai t dan nilai R<sup>2</sup>.

### **Analisis Data**

Pengujian persyaratan analisis yaitu uji penyimpangan asumsi klasik dilakukan agar hasil analisis regresi memenuhi kriteria BLUE (*Best, Linear, Unbiased Estimator*). Uji asumsi klasik ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji auto korelasi, dan uji

heteroskedastisitas. Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 1**  
**Uji Normalitas Data**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kompensasi	Promosi Jabatan	Kepuasan Kerja
N		37	37	37
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	21,8108	25,0541	21,5135
	Std. Deviation	2,18375	2,48267	2,24378
	Absolute	,112	,151	,179
Most Extreme Differences	Positive	,090	,151	,155
	Negative	-,112	-,096	-,179
Kolmogorov-Smirnov Z		,684	,918	1,086
Asymp. Sig. (2-tailed)		,738	,368	,189

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah

### Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan menggunakan uji beda One-Sample Kolmogorof-Smirnov Test menunjukkan bahwa data variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan Y secara keseluruhan nilai Kolmogorof-Smirnov dimana nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 atau dengan kata lain data pada variabel penelitian berdistribusi normal.

### Uji Autokorelasi

Regresi dengan dua atau lebih variabel independen mensyaratkan uji autokorelasi. Autokorelasi adalah terjadinya hubungan antar variabel independen, yang mana hubungan tersebut tidak diperkenangkan. Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan pengujian *Durbin-watson* (DW).

**Tabel 2**  
**Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,870 <sup>a</sup>	,756	,742	1,13970	2,412

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data penelitian sudah diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai Durbin Watson menunjukkan 2,412 yang berarti masih berada pada batas normal yaitu antara -2 sampai dengan +2, maka dapat disimpulkan bahwa uji asumsi tidak terdapat outokorelasi telah terpenuhi.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolieritas dilakukan untuk mengetahui apakah tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Jika terjadi kolieritas, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Pengujiannya dilakukan dengan membandingkan nilai tolerance kurang dari 0,1 dan nilai VIF lebih dari 10. maka terjadi multikolieritas.

**Tabel 3**  
**Uji Multikolieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Kompensasi	,644	1,552
Promosi Jabatan	,644	1,552

Sumber : Data penelitian sudah diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui hasil pengujian dari keseluruhan nilai tolerance lebih besar dari 0,1, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolieritas antar variabel bebas. Nilai VIF kurang dari 10, sehingga uji asumsi tidak adanya multikolieritas dapat terpenuhi.

### Uji Heterokedasistas

Uji heterokedasistas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah herokesistas atai tidak terjadi heterokedasistas.

**Tabel 4**  
**Uji Heterokedasistas Antar variabel Independen**  
**Correlations**

			Unstandardized Residual	Kompensasi	Promosi Jabatan
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation	1,000	,017	,054
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	.	,921	,750
		N	37	37	37
	Kompensasi	Correlation	,017	1,000	,569**
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	,921	.	,000
		N	37	37	37
	Promosi Jabatan	Correlation	,054	,569**	1,000
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	,750	,000	.
		N	37	37	37

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data penelitian sudah diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa korelasi antara variabel kompensasi ( $X_1$ ) = 0,921, promosi jabatan ( $X_2$ ) = 0,750 dengan Unstandardized Residual memiliki nilai

signifikansi lebih dari 0,05. Karena signifikansinya lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem heterokedasitas.

Analisis pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan regresi berganda. Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh kompensasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan Pegadaian Syariah Gorontalo.

**Tabel 5**  
**Koefisien Korelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,870 <sup>a</sup>	,756	,742	1,13970	2,412

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data penelitian sudah diolah

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai  $R = 0,870$  memberikan makna bahwa hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen memiliki hubungan yang karena nilai  $R$  mendekati 1. Nilai  $R$  Square ( $R^2$ ) sebesar 0,756 berarti variabilitas variabel kepuasan kerja karyawan Pegadaian Syariah Gorontalo dapat dijelaskan oleh variabilitas kompensasi dan promosi jabatan sebesar 75,6%. Sedangkan sisanya 24,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

**Tabel 6**  
**Uji Signifikansi Simultan**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	137,080	2	68,540	52,767	,000 <sup>b</sup>
	Residual	44,163	34	1,299		
	Total	181,243	36			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Kompensasi

Sumber : Data penelitian sudah diolah

Pengujian pengaruh simultan (F test) di atas, didapatkan nilai F hitung sebesar 52,767 dengan nilai signifikansi = 0,000 karena  $p < 0,05$  maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan atau dapat dikatakan variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan promosi jabatan ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pegadaian Syariah Gorontalo.

**Tabel 7**  
**Uji Signifikansi Parsial**

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	-,404	2,143	-,189	,851
1	Kompensasi	,523	,108	,509	4,825 ,000
	Promosi	,420	,095	,464	4,404 ,000
	Jabatan				

Sumber : Data penelitian sudah diolah

Kedua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model regresi memberikan hasil yang signifikan. Hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansi untuk variabel kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,00. Promosi jabatan ( $X_2$ ) sebesar 0,00, karena nilai signifikansinya lebih kecil dari nilai sig = 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil bahwa variabel kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi ( $X_1$ ) dan promosi jabatan ( $X_2$ )

Hasil analisis atas penelitian yang dilakukan di Pegadaian Syariah Cabang Gorontalo menunjukkan bahwa hipotesis terbukti yang ditunjukkan terdapatnya pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja.

Pengujian hipotesis pertama menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja yang dibuktikan dengan nilai signifikansi dan nilai korelasi, sehingga dengan meningkatnya kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan Pegadaian Syariah Cabang Gorontalo. Menurut Dessler (2012) kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada

karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Seseorang menerima kompensasi sesuai dengan apa yang diharapkan sebagai balas jasa atas energi yang dikeluarkannya, maka karyawan tersebut akan merasakan kepuasan kerja yang tinggi karena apa yang diharapkan telah diterimanya dengan baik. Penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya juga membuktikan dan mendukung bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Rakhman dkk, 2013, juga memberikan hasil yang dimana kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung, dkk. 2012, juga memberikan hasil yang sama bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa dengan adanya kesesuaian kompensasi yang diterima oleh karyawan maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan.

Hasil uji hipotesis kedua menunjukan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pegadaian Syariah Cabang Gorontalo. Setiawan dan Saryathi (2012) mengungkapkan bahwa salah satu faktor penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah promosi jabatan. Promosi jabatan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan memberikan peranan penting bagi setiap karyawannya, bahkan setiap karyawannya menjadikan promosi jabatan sebagai sebuah impian dan tujuan yang selalu diharapkan oleh karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rakhman dkk, 2013, menunjukan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa pelaksanaan promosi jabatan yang dilakukan secara terbuka dan memberikan peluang yang sama bagi semua karyawan akan memberikan rasa puas bahwa pelaksanaan promosi jabatan telah dilakukan sesuai dengan mekanisme secara normatif, sehingga tidak ada kesan adanya *like and dislike* dalam pelaksanaan promosi jabatan. Dengan pelaksanaan promosi jabatan yang transparan dapat maka kepuasan kerja akan meningkat.



## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pegadaian Syariah Cabang Gorontalo, sehingga menunjukkan karyawan akan cenderung merasa puas terhadap perusahaan yang memberikan kompensasi yang lebih layak.
2. Variabel promosi jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegadaian Syariah Cabang Gorontalo, sehingga menunjukkan bahwa karyawan akan cenderung merasa puas dengan perusahaan yang melaksanakan promosi jabatan dengan memberikan peluang yang sama bagi setiap karyawan yang telah memenuhi syarat untuk dipromosikan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 6, No. 2 Agustus 2012
- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dessler, Gary. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid I. Jakarta : PT. Indeks.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., Robert Konopaske, 2012. Organizations: Behavior, Structure, Processes. New York: McGraw-Hill.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Cetakan ketujuh, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- I Wayan Oky Setiawan dan Ni Ketut Sariyathi, 2012. Pengaruh Kompensasi Finansial, Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Parigata *Resort And Spa* Sanur – Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 6, No. 2 Agustus 2012
- Luthans, Fred. 2010. Perilaku Organisasi. Edisi Indonesia. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2009. Human Resource Manajemen. Salemba Empat Jakarta.
- Rakhman, Muhamad Agus. Masjaya dan Sugandi, 2013. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. *eJournal Administrative Reform* 2013, Vol. 1 No. 1: pp 316-327
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, 2007. Perilaku Organisasi, terjemahan Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi ketiga, cetakan pertama, Penerbit : YKPN, Yogyakarta
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

